

**Fondazione ICSC -**  
**Centro Nazionale di Ricerca in High Performance**  
**Computing, Big Data and Quantum Computing**

**PO\_PG**  
**POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

**UNI/PdR 125:2022**

| Distribuzione   | Destinatari                |
|-----------------|----------------------------|
| Controllata     | Dipendenti ICSC            |
| Non controllata | Stakeholder non dipendenti |

| ED | REV | DATA       | DESCRIZIONE<br>MODIFICA | APPROVAZIONE<br>Il direttore Generale di ICSC |
|----|-----|------------|-------------------------|-----------------------------------------------|
| 0  | 0   | 16/04/2025 | Prima emissione         | Daniela Gabellini                             |
|    |     |            |                         |                                               |

## 1. Politica per la parità di genere

Fondazione ICSC riconosce e valorizza la diversità in tutte le sue forme e si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e paritario per tutte le persone, indipendentemente dal genere. La Fondazione richiede un linguaggio neutro e inclusivo e adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di violenza.

In tal senso, la Fondazione ha adottato ed applica un sistema di gestione conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 al fine di migliorare costantemente le sue prestazioni in tema di parità di genere e darne adeguata evidenza a tutti i suoi interlocutori.

La Fondazione ICSC adotta dunque misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo per la Ricerca tecnologica e progettazione, sviluppo ed erogazione di servizi ed attività formative in ambito calcolo ad alte prestazioni (high-performance computing, big data e quantum computing) per organizzazioni pubbliche e private.

Fondazione ICSC prende a riferimento i seguenti pilastri, la cui azione congiunta è volta ad avviare quel percorso sistemico di cambiamento culturale all'interno della Fondazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere:

- ✓ rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- ✓ adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- ✓ adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- ✓ promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- ✓ adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale).

Ciò si traduce nell'impegno di Fondazione ICSC a:

- ✓ sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo con il contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti delle singole persone.
- ✓ valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, in termini di inserimento, crescita e retribuzione in condizioni di trasparenza, equità e parità;
- ✓ Definire politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- ✓ Creare attività di marketing e pubblicità che perseguano la parità di genere, valorizzino le diversità e supportino l'empowerment femminile;
- ✓ Applicare procedure di segnalazione e reclamo di discriminazioni, molestie e in genere il mancato rispetto delle prassi aziendali e dei requisiti dello standard;

In particolare, il nostro Sistema di Gestione prevede di:

- ✓ Definire la presente politica per la parità di genere, identificando impegni e obiettivi rispetto UNI/PdR 125:2022.
- ✓ Riesaminare politiche e attività su base annuale e sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche periodiche al Sistema; come parte del miglioramento del sistema di gestione.
- ✓ Predisporre ed implementare politiche e procedure per garantire la parità di genere nei propri processi, come ad esempio nel processo di gestione del ciclo di vita del dipendente e nel processo di comunicazione.
- ✓ Diffondere (al personale e ai principali interlocutori aziendali) la presente Politica di Parità di genere.

- ✓ Formare e sensibilizzare l'intera organizzazione in merito alle tematiche e agli impegni intrapresi in ambito di Parità di genere.
- ✓ Assegnare da parte della Direzione risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.
- ✓ Definire un piano di azione strategico per la parità di genere, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati.
- ✓ Monitorare degli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI - percorribili, pertinenti e confrontabili - attraverso cui si mantengono e verificano le azioni pianificate.
- ✓ Identificare una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere, per la governance del sistema di gestione per la parità di genere;
- ✓ Nominare un comitato guida per l'efficace adozione del piano strategico e la continua ed efficace applicazione della politica per parità di genere.
- ✓ Garantire l'organizzazione e il monitoraggio dei processi rilevanti, quali i processi di gestione del personale, delle carriere e della comunicazione, in modo da perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Luogo e data  
Casalecchio di Reno BO, 16/04/2025

Fondazione ICSC  
Il Direttore Generale



---